

平成 26 年度 修士論文

就職活動中のリアリティ・ショックに関連する要因の整理

弘前大学大学院 教育学研究科
学校教育専攻 学校教育専修 臨床心理学分野

13GP105 大川 佳代子

目次

第1章 問題と目的	4
第1節 大学生の就職活動	5
1-1 大学生から社会人への移行	5
1-2 就職活動の社会的な背景	6
1-3 大学生の就職活動に影響を与える阻害要因	7
1-4 大学生の就職活動におけるプロセス研究	8
第2節 移行期に経験する社会とのリアリティ・ショック	9
第3節 本研究の目的	11
第2章 方法	12
第1節 調査対象者	13
第2節 調査時期	13
第3節 調査内容	13
第4節 手続き	14
第5節 倫理的配慮	15
第6節 分析方法	15
第3章 結果	16
第1節 RSの抽出と分類	17
第2節 RSに関連する要因の抽出と分類	19
第4章 考察	27
第1節 就職活動におけるRSと関連要因との関連から示唆される特徴、今後の支援の 視点	28
1-1 就業イメージRSと関連要因との関連から示唆される特徴、今後の支援の視点	28
1-2 試験RSと関連要因との関連から示唆される特徴、今後の支援の視点	28
1-3 落ちるRSと関連要因との関連から示唆される特徴、今後の支援の視点	29
1-4 採用の仕組みRSと関連要因との関連から示唆される特徴、今後の支援の視点	30
1-5 その他RSと関連要因との関連から示唆される特徴、今後の支援の視点	30
第2節 RSにおける関連要因の現れ方の違いが示唆する特徴、今後の支援の 視点	30
第3節 臨床的示唆	32
第4節 今後の課題	32
文献	34

「弘前大学学術情報リポジトリ」への掲載にあたり、各調査対象者の面接調査の詳細に関わる部分については、個人の特定に関わる具体的なエピソードも含まれており、調査対象者との契約上、非掲載とします。この件の詳細についての問い合わせは、以下にお願い致します。

問い合わせ先

〒036-8560 青森県弘前市文京町1

弘前大学大学院教育学研究科 学校教育専攻 学校教育専修 臨床心理学分野

第1章
問題と目的

第1節 大学生の就職活動

1-1 大学生から社会人への移行

若年者就業者の早期離職や、大卒者のフリーターやニートといった若年者雇用の問題が社会問題となっている。これらの若年者雇用の問題は、学生から社会人への導入がスムーズに行われていないという点で、移行に関する問題として捉えられる（松田ら，2010）。発達心理学において、移行は、それ自体が危機を内包したライフイベントであり、生涯を通じて見られる数々の移行の中でも、就職は人生周期上大きな転換期として位置づけられてきた（山本・ワップナー，1992;松田ら，2010）。Erikson（1977）は危機について、『危機的』というのは転機の特質であり、前進か退行か、統合か遅滞かを決定する瞬間の特質であると説明している。青年期を子どもから大人への過渡期であり、大人としての自己を選択する時期と考えるならば、本質的に、青年期に自己への気づきと自己選択の迷いのあることが必然的である。また、人生や自己に関わる重要な選択は、価値観の選択、進学、就職、友人関係、家の跡取り問題、結婚問題など、青年期を中心とした数十年に集中している（落合・楠美，1995）。なかでも就職に関する選択は、こうした個人の人生における様々な重要な選択に直接的あるいは間接的に関わっていることから、迷ったり、悩んだりする可能性が一層高まるものと思われる。

学生から社会人への移行で生じる課題には組織への適応があると言われている。個人の組織への参入と両者の接合点で生じる適応をめぐる視点は、近年の若年者雇用問題に関する重要な示唆を与えてくれる。若年就業者個人にとって、キャリア初期の経験は人間関係やアイデンティティ形成上、重要な意味をもつ。そのため、組織への初期適応課題を越えられず早期に離職することは、能力開発に重大な遅滞が生じ、今後のキャリア形成にもネガティブな影響を及ぼしかねない。それは結局、長期的なキャリア全体に関わってくる（尾形，2012）。小川（2005）によれば、労働市場の厳しさを認識しながらも、少なからぬ数の若者たちが自発的な理由により就職先を離れ失業していることから、マクロ状況からの把握も重要であるが、組織と個人とが関わる現場レベルから、彼らの就業意識について探求することの必要性を述べている。

組織への初期適応課題は、組織参入の前段階（予期的社会化段階）での経験が組織参入後の意識や行動に密接に関連して生じるとされており、就職活動などの予期的社会化段階での経験が、組織への適応・不適応に影響を与える重要な要因と考えられている（尾形，2012;高橋・岡田，2013）。こうした現状から、学生から社会人への移行のプロセスにおいて重要視されているのが就職活動である（大久保，2002）。文部科学省による平成26年度学校基本調査（速報値）によれば、就職率は69.8%で前年より2.5ポイント上回り、「進学も就職もしていない者」いわゆる無業者率が12.1%、さらに、これに「正規の職員等でない者」と「一時的な仕事に就いた者」を合算した「安定的な雇用に就いていない者」の割

合は 18.6%で前年より 2.1 ポイント低くなった(文部科学省,2014)。昨今の景気回復傾向に伴い、近年のなかにあっては回復の兆しは見えるものの、依然として新卒者の約 2 割弱は大学を出ても先行きが定まらないようである。この事実は大学から社会への移行過程において個人が出遭うであろう危機が内包されていることを物語っている。したがって、いかに「就職活動を円滑に行っていくか」という点で学生を支援していくことは、個人が社会人生活へソフトランディングすることに大きく影響すると考えられている(松田ら, 2010)。

1-2 就職活動の社会的な背景

新卒の大学生にとって、就職活動は社会での未経験も多く、新奇な活動である(下村・堀, 2004)。日本の大学生の多くは、高校卒業後数年以内に大学に入学しており、就職活動に関する経験や知識が十分にある者は少ない(下村・堀, 2004)。そのため、どのように職業を選択したらいいのか、またどのように就職活動を始めたらいいのかよくわからない場合が多い一方で、大学を卒業したらすぐに就職するべきだという社会通念は根強く、就職しないわけには行かない(下村・木村, 1997)。大久保(2002)によれば、就職をきっかけとして生じる進路未決定や新卒者の早期離職などの背景には、学校と社会の評価基準の段差があるという。わが国では高校まで進路決定の評価軸は偏差値であり、医学部などの目的養成とする学部であってさえ、本人の志望がなくても成績に基づいて志望校を決定するということがある(若松, 2001)。そこで、大学生を過ぎ、就職の段階をきっかけとして、高校までの偏差値的な量的基準から一気に急転換し質的基準を問われる経験をする。つまり、わが国の多くの大学生は就職を目前にようやく、それまで棚上げにされていた自分の志望や適性を問うていく作業と直面するのである(大久保, 2002;若松, 2006)。

しかしながら、わが国の大学生の就職活動は企業の新規学卒者一括採用スケジュールに反映された画一的な就職活動プロセスに従って行われており、提示されたスケジュールに則り、決められた期間内に活動を開始し内定を得なければ、就職することができない(下村・木村, 1997;杉本, 2007)。さらに、就職協定の廃止により採用活動は早期化し、学生が就職活動のプロセスで成長して行けるような時間的余裕のないスケジュールとなっている。そのなかで短期間に就業意識を高められない学生は就職戦線から脱落したり、選考過程が長期化する者も現れ、就職活動は以前にも増して時間的にも心理的にも複雑かつ負荷が高くなっている(大久保, 2002;杉本, 2007;高橋・岡田, 2013)。小杉(2005)は、4年生大学の新卒者の場合、一斉一括採用、自由応募慣行のなかで、業種・職種の絞り込みが難しい課題となっていると述べている。一つには一斉一括採用のタイミングにのる「就職」の重要性を意識しており、自分の認識や考え方に基づいて業種・職種を絞り込むが、体験不足のために現実的な労働市場とのすり合わせが難しく、就職と自分の生き方をどう折り合いをつけていくかを悩む者が多いことを指摘している。もう一つには浪人や留年といった移行のいずれかのタイミングでのり遅れている場合、民間企業の選考や人事管理におい

て不利だと感じた者が公務員や資格職業への志向へと繋がっていると述べている。こうした社会的な背景からも、わが国の大学生の就職活動は本来、心身のストレス状態を生み出す側面を持ち合わせており、心身の健康に影響を及ぼすものと考えられる。さらに、労働市場側の社会的な要因だけでなく、就職活動中における個人の心理状態もまた影響し合うことで就職活動が阻害され、就職活動を途中で諦めたり、就職できなかつたり、納得のいかない就職をするなど、スムーズな移行を阻んでいるものと考えられる（下村・木村，1997；小杉，2005；北見ら，2009）。

1-3 大学生の就職活動に影響を与える阻害要因

大学生の就職活動を阻害する要因の一つに、「就職不安」がある。就職不安は大学生の職業不決断を予知する要因として挙げられており、「職業決定及び就職活動段階において生じる心配や戸惑い、ならびに就職決定後における将来に対する否定的な見通しや絶望感」と定義されている（藤井，1999）。藤井（1999）によれば、女子学生の就職不安は、就職そのものに関する「就職活動不安」、職業に対する適性に関する「職業適性不安」、将来の職場に対する「職場不安」の3つから構成されており、就職活動に対する過度の不安はストレスやうつ状態に陥るなどの精神的健康を損なう危険性の高いことを指摘している。また、不安の高さは、就職活動の活動量や満足感に負の影響を与えていることがわかっている（松田ら，2010）。松田ら（2010）によると、不安が高まると、問題解決型コーピングが低下し、活動が抑制されることが見出されており、不安の高さは職業選択における不適応をもたらすことが確認されている。就職活動への積極的な取り組みをより行いやすくするためにも、就職活動不安の低減に対する介入の必要性を指摘している（松田ら，2010）。さらに、就職不安は、藤井（1999）がその定義で強調するように、単に就職が決まったら消滅するような単純なものではなく、自身の臨床経験より、自分の選択が正しかったかどうかを思い悩む大学生がいることを指摘している。就職決定後の就職不安とその関連要因について調べた研究では、志望した内定先から内定が得られたとしても、その原因帰属を運や難易度といった外的な要因に帰属している場合、就職活動に対する評価や結果に対する評価は満足、納得できるものを感じられず、結果的に就職不安が高まることが明らかにされている（石本ら，2010）。石本ら（2010）によると、就職決定後の就職不安を低減させるための介入については、志望していた企業から内定を得られたかどうかによって有効な内容が異なってくる可能性が示唆されている。

職業選択の不適応と捉えられる職業不決断の介入では、気質的に高い不安傾向を持つために未決定状態が慢性的となる *indecisive* 型を念頭において行われてきた経緯がある。しかし、近年は通常の学生に見られる *undecided* 型の未決定においても、単なる情報提供で決められることは少なく、何らかの処遇やガイダンスの必要性が指摘されている（若松，2001）。若松（2001）は、一般学生の未決定者像の第1の特徴は興味ある選択肢がなかな

が見出せないこと、第 2 の特徴は情報や答えが得にくい問題に悩まされている傾向にあること、第 3 の特徴では *indecisive* 型の傾向が強い人は拡散型の困難さに悩まされることが明らかとなっている。若松（2005）によると、未決定者は「意思決定行動に結びつきにくい困難さ」（若松，2001）に相当する「適合」項目に強く悩まされていることが明らかになっている。決定者が相対的に悩まされていないことから、未決定者は経験の少なさゆえに概念的知識を十分に構成できず、問題状況の変化に対応できないために、自分にとっての課題が明確にできない可能性があることを示唆している（若松，2005）。また、未決定者においては探索行動単独では意思決定を進める効果のないことが推測されており、学生が現実の社会に合った自己理解を行うには、情報収集や外的活動を並行して行いながら検討する必要性が述べられている（若松，2006）。通常の学生に見られる *undecided* 型の未決定者においても、悩みや躓きへの支援の検討が必要であることがうかがえる。森本（2008）によれば、職業決定を延期するモラトリアム状態と職業決定に関する不安がアイデンティティ形成に影響し、自己意識の不明確さが職業未決定に影響を与えており、さらに、教職課程選択者と教職課程非選択者とは、教職課程非選択者の方が、職業決定に対しモラトリアム状態で不安が大きいことが示唆されている。ただし、詳細に検討することで、一見職業決定に近いと思われる学生にも職業決定に困難を抱えている者が推定されることから、職業決定がアイデンティティ形成に影響を与えて行く過程を明らかにすることが課題として挙げられている（森本，2008）。

1-4 大学生の就職活動におけるプロセス研究

先述したように、大学生の就職活動は企業の新規学卒者一括採用スケジュールに反映された画一的な就職活動プロセスに従って行われており、提示されたスケジュールに則り、決められた期間内に活動を開始し内定を得なければ、就職することができない（下村・木村，1997；杉本，2007）。就職活動はある程度順序の定まった、質の異なる活動の集合体（杉本，2007）で、一連のプロセスであり、時間の経過による変化が伴うものである（西村・種市，2010）。したがって、大学生の就職活動を捉えようとするならば、一定の時間的な幅をもったプロセス（軽部ら，2014）として捉える視点が必要である。一連の経過に伴い、就活生に様々な変化が生じていることが、これまでの研究でも明らかにされている。

西村・種市（2010）は、就職活動を終えた大学 4・5 年生 18 名を対象に、活動を 3 期に分けたときの活動時の考えや感情についてインタビュー調査を行い、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA とする）によって、各期におけるポジティブ・ネガティブ両面の感情と認識について概念化し、時系列での心理的プロセスをたどるパターン分析を行い、7 パターン抽出した。その結果、大学生の進路決定における心理的プロセスは蛇行的で行きつ戻りつの過程であることや、就職観・就職活動観の発見は、蛇行的な心理的プロセスを安定化させるきっかけになる可能性が高いことなどが示唆された（西

村・種市, 2010)。

高村 (1997) は、大学卒業後の進路を探求している大学 4 年生 30 名に対し、就職活動を 3 期に分け、それに応じて 3 回のインタビュー調査を行い、進路探求とアイデンティティ探求の相互プロセスモデルを提唱した。また、高村 (1995, 1996, 1997) の事例的研究では、就職活動という進路選択問題を探索する中で自己にとって予期せぬ否定的な出来事が起こると、それが自己の問い直しを導くきっかけになりやすく、就職活動が自己の再構成を促し得るアイデンティティ形成プロセスを内包したイベントであることが示唆された (軽部ら, 2014)。

軽部ら (2014) では、就職活動を経験し、企業から内定を得て終了した者 15 名に対し、インタビュー調査を行い、不採用経験を乗り越えていく過程としての就職活動維持過程モデルを提唱した。就職活動維持過程には 2 つの過程が存在する。1 つは個々の不採用経験を受けての具体的な対処行動であり、当面の就職活動を維持して行くための現在志向的過程である一次的過程、もう 1 つはより深い自己洞察を伴う思考的作業を含む未来志向的過程である (軽部ら, 2014)。これらは一次的過程の経験の一定の蓄積と循環によって、二次的過程の出現が導かれたことが示唆され、この二次的過程の出現が就職活動維持に効果的な資源を得て行くことが考えられた (軽部ら, 2014)。

以上のことから、大学生の就職活動は社会との第一接触であり、予期しない否定的な出来事が生じるなかで、自己の観念の変化を余儀なくされたりするなど、社会とのギャップの大きさに適応して行くことが課題となってくる。

第 2 節 移行期に経験する社会とのリアリティ・ショック

新卒者が組織に参入するときに社会との間で生じる、理想と実際とのギャップに初めて出会うことから生じるショックについて、リアリティ・ショック (Reality Shock : 以下、RS とする) という現象で捉えることができる。我が国でも看護師や教師、企業など様々な分野で研究されているが、RS の概念については研究者の捉え方において差異があり、統一した定義が整理されていない。

日本では早くから看護分野において研究の蓄積がある (糸嶺, 2013)。新卒看護師の早期離職の問題は深刻であり (糸嶺, 2013)、入職後 7~10 ヶ月の新人看護師が経験している RS は学生時代の未経験が起因していることが示されており、さらに社会人になったことで経験する RS や、自分自身の価値観との葛藤に直面していることが示されている (佐居ら, 2007)。また、新卒 3 ヶ月までに感じるストレスについて、新卒看護師は人間関係や技術の不足、責任の重さによりストレスを強く感じている状況にあることが示されており (大久保, 2008)、糸嶺 (2013) はストレスに対する個人のコーピング方法にも注目して行く必要性を指摘している。教育現場でも RS が入職 1 年目の新任教師のメンタルヘルスに与える影

響の継時的変化を追ったところ、就職後に RS を強く感じている者は、そうでない者よりもストレス反応を表出しやすく、2 学期以降にメンタル不全を感じやすい傾向にあることが示唆されている（松永ら，2011）。企業においても、若年就業者の早期離職は深刻な問題であり、学生から社会人への移行で生じる組織適応課題として RS を捉えている（尾形，2012）。

RS は通常、入職直後に生じる現象として定義されているが、幼稚園実習（谷川，2010）や助産実習（小泉，2008）、看護学生の臨地実習（宮脇ら，2007）、介護実習（伊藤，2007；伊藤，2008）など学生の専門職実習の体験でも RS と同様の現象が生起しており、RS として扱われている。谷川（2010）は、新卒保育者が RS に直面することが想定されるが、実際はそれ以前の養成課程においても、学生は実習を通じて模擬的に現場を体験していることになり、RS に直面していると述べている。また、宮脇ら（2007）も、看護実践の場において現実的な体験学習をする臨地実習は、看護職イメージの変化に大きな影響を及ぼしていることを述べている。

これまで予期的社会化段階における適応課題との直面とその克服、支援の在り方等について、専門職実習では RS という視点から捉えられ研究されてきたが、就職活動について RS という観点から移行期の適応課題を捉えた研究はまだされていない。尾形（2012）は、RS を生じさせる前提条件として入職前の期待、過信、覚悟を挙げ、それらと組織現実との組み合わせによって新人の心理現象が様々あることを述べている。これは入職前の個人背景や様々な経験をもとに、入職後に様々 RS が生じていることを示唆しており、入職前に個人がどのような経験をしているのか、またもともと持ち合わせている個人の特性や背景なども RS に関わりがあることがうかがえる。さらに、尾形（2012）は RS と同様の現象に、組織参入前に遭遇している個人の存在がいることを述べている。就職活動は、小学校から続く職業選択過程において、個人が具体的に社会に接触し職業を選択して行く重要な一時期である。就業する場を求めて、社会に初めて接してエントリー活動を行う過程であり、入職前の予期的社会化段階における様々な適応の課題が生じていることが考えられる。現実に直面して自己が揺らぐような体験をしたり、理想が崩れたり、就活生もまた就職活動を通して、これまでの RS 研究に見られるような現実と自己との衝撃に突き当たり、それをどう克服するかという適応課題に直面している可能性が示唆される。専門職実習は時間をかけて専門的な教育を受けている過程で、模擬的に職業を体験し現実に直面するのに対し、就職活動は就職活動をしながら徐々に知識を得たり、体験を重ねて学んでいくことも多く、その過程で組織や職業の現実に直面する。双方は職業に対する意識や価値観、知識など、社会場面に接触する前の蓄積量に違いがあるが、現実に直面してうまく行かなかったり進路を断念することに至ったりする等、現実に直面したときの対処がその後の進路の判断に関わるような経験となるという点で同様な要素を持ち合わせていると考える。

第3節 本研究の目的

本研究では「個人が持っていた期待や理想との間に、予期しない相違や衝撃を感じる体験のこと」をRSと定義し、就職活動前、就職活動中、就職活動後、入職後で、個人が出遭うであろうRSは様々あると考えられるなかで、就職活動前後に生じたものを含めて就職活動の過程で生じるRSに焦点を当てて検討することとする。移行期に生じる適応課題は多くの者にとって避け難いものであり、RSが生じる可能性が示唆される。したがって、どういう事柄があると、RSの発生に繋がったり、あるいはその後の活動や活動後、入職後との間で影響を及ぼしたりする可能性があるのか、RSと併せて、その文脈上関連すると示唆される周辺の要因を探索することは、どういうところにアプローチして行くことが現状の変容可能性があるのか、また適応課題をうまく乗り越えて行く経験となるのかを検討することとなり、今後、就活生が円滑な就職活動を継続して行けるよう、就活生を支援して行く際の関わり方について臨床的示唆が得られるものとする。以上を踏まえ、就職活動を終了者を対象とし、就職活動において、就活生がどのようなことにRSを受けているのか、またRSが生起する前後において、どのようなことが関連しているのかを明らかにすることを目的とする。

第 2 章
方法

第1節 調査対象者

調査対象者（以下、対象者とする）は、「現役の大学4年生で、平成26年度新卒採用における就職活動を行った者」とし、縁故法にて募ったところ、東北地方のA大学の大学4年生で、男性5名、女性7名の計12名であった。面接調査前に、当該調査に使用する目的で、記述式のアンケートに答えてもらった。対象者の内訳を表1に記載する。

表1 調査対象者

対象者	所属	性別	内定決定	終了状況
A	文系	女性	○	終了
B	文系	女性	○	終了
C	理系	男性	○	終了
D	文系	女性	○	終了
E	文系	男性	○	終了
F	文系	男性	×	継続中（希望求人の募集待ち）
G	文系	男性	○	継続中（結果待ち）
H	理系	女性	○	終了
I	文系	女性	○	終了
J	文系	女性	○	終了
K	文系	男性	○	終了
L	文系	女性	○	終了

第2節 調査時期

2014年10月下旬から12月下旬に実施した。

第3節 調査内容

対象者に就職活動を振り返ってもらうよう求め、就職活動中に相違を感じた体験などについて、半構造化面接を行った。本研究の目的の1つが、「就活生がどのようなことにRSを受けているのか」であるため、こちら側からの先入観であまり的を絞り込み過ぎないように心掛け、RSが生じていると思われたところは詳述されるように介入を行った。表2は質問項目となっている。

表 2 半構造化面接で用いられた質問項目の一覧

-
1. 就職活動を振り返り、やってみてどうでしたか。
 2. 就職活動中に、思っていたのとはなんか違う（合わない／予想外／期待と違った／思ってもみなかった／なんかズレやギャップがある）と、感じたり、考えたりしたことはありますか。
 3. 「思っていたのとはなんか違う（合わない／予想外／期待と違った／思ってもみなかった／なんかズレやギャップがある）」と感じたことについて、就職活動前はどのように思っていましたか。
 4. 「思っていたのとはなんか違う（合わない／予想外／期待と違った／思ってもみなかった／なんかズレやギャップがある）」と感じたことについて、そのとき、どう感じましたか。
 5. 「思っていたのとはなんか違う（合わない／予想外／期待と違った／思ってもみなかった／なんかズレやギャップがある）」と感じたことについて、その後は、どういうことを考えたり、行動をしたりしましたか。
 6. ズレの解決具合はどう思いますか。
 7. 4月から社会人として働くわけですが、就職や将来に向けて、今の心境はどうですか。

※1 まず事前アンケートに目を通してから、上記の質問を始めた。

※2 2、3 は、協力者が回答に詰まった場合に、() 内の表現を提示した。() 内を提示することなく回答した場合は、() 内の表現を提示し、回答の変化を確認した。

第 4 節 手続き

対象者と連絡を取った際に、大まかな調査目的と実施内容について了解を得た上で、当日、改めて実施説明をした上で調査を依頼した。場所は、調査者の所属する大学の教育学部棟の一室を借用し実施した。調査目的を伝えた上で実施説明書にて説明した後、同意書を交わした。

事前に所属と内定状況、大まかな就職活動状況、活動中の志望を把握する目的で、記述式のアンケートに答えていただいた後、就職活動経験を想起していただくよう依頼し、半構造化面接を行った。実施説明書及び同意書を交わした際に、対象者の許可を得て、調査内容を IC レコーダーにて録音した。調査にはおおよそ 60 分から 90 分程度要した。調査終了後に謝礼を渡した。

第 5 節 倫理的配慮

実施説明書内で匿名性及びプライバシー保護、参加辞退の機会保証、不利益防止への配慮に関する約束の尊重を確認した上で、同意書に署名いただいた。逐語記録作成の際には固有名詞を伏せ、匿名性に配慮した。

第 6 節 分析方法

IC レコーダーに録音した面接内容を逐語記録に起こした。質的データ分析ソフトウェアの VERBI Software 製 MAXQDA11 を使用し、各人ごとに逐語記録の前後の文脈を意識しながら、RS との関連箇所注目してコードし、概念化を行った。類似した概念でサブカテゴリとカテゴリを生成した。カテゴリ名およびサブカテゴリ名、定義、具体例などを記入した。

第 3 章
結果

第1節 RS の抽出と分類

逐語記録から本研究が定義する RS に該当すると考えられる重要な語りの箇所を抽出・分類し、カテゴリーを作成したところ、全部で 5 つのカテゴリーが得られた。表 3 はそれぞれのカテゴリーと個々の定義、カテゴリーのもつ特徴を表に示したものである。また、表 4 はそれぞれのカテゴリーの生起状況を示したものである。

表 3 生成されたカテゴリー

カテゴリー	定義	特徴
就業イメージ RS	説明会、職場見学、職場実習、面接場面で企業や社会人、職業に直接接触れる機会を通して、個人の就業イメージとの間に予期しない相違やその衝撃を感じる体験のこと。	就活生が実際に企業や社会人、職業に触れたときにその実情を知り、自らの就業が現実感を伴って意識されると共に、思い描いていた就業イメージとの間で、思いがけない隔たりや不一致に遭遇した衝撃を感じている特徴がうかがえる。
試験 RS	試験の出来の悪さについて、予期しない相違や衝撃を感じる体験のこと。	主に試験中から直後に自らの試験の出来なさが想定を越した衝撃を感じ、「ダメだったかも知れない」という予期不安で落ち込んでいる様子が見られる。
落ちる RS	試験に落ちたことについて、予期しない相違や衝撃を感じている体験のこと。	落ちるという現実を被っている感じから衝撃の強さや、その答えの無さに現実の容赦のない厳しさや痛みを感じている特徴がうかがえる。
採用の仕組み RS	予期しない就職活動の仕組みに遭い、衝撃を受けている体験のこと。	想定外に内定辞退に係る手続き上の判断を突きつけられたり、思いもよらない面接の仕方をされたりする等、思いがけない就職活動に伴う採用の仕組みに遭い、就活生の内面が大きく揺さぶられるような想定外の展開に身を置かれている特徴がうかがえる。
その他 RS	就職活動で出遭う予期しない相違や衝撃の体験の以前に、個人の特性や事情など個人差の影響が大きく関わっていること。	RS そのものの前に、個人の特性や事情等の個人的背景の影響が複雑に絡み合い、現実と個人の心情や思考との間に隔たりを生じさせている特徴がうかがえる。

表4 各カテゴリーの生起状況

カテゴリー※	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
イメージ			○	○	○		○		○		○	○
試験		○		○	○				○	○		
落ちる	○	○	○	○		○	○	○	○	○		○
枠組み		○								○	○	
その他	○							○	○		○	○

※枠内への表記のため、イメージ：「就業イメージ RS」、試験：「試験 RS」、落ちる：「落ちる RS」、枠組み：「採用の枠組み RS」、その他：「その他 RS」とそれぞれ略した。

カテゴリー1「就業イメージ RS」は、就活生が実際に企業や社会人、職業に触れたときにその実情を知り、自らの就業が現実感を伴って意識されると共に、思い描いていた就業イメージとの間で、思いがけない隔たりや不一致に遭遇した衝撃を感じている特徴がうかがえることから、「説明会、職場見学、職場実習、面接場面で企業や社会人、職業に直接触れる機会を通して、個人の就業イメージとの間に予期しない相違やその衝撃を感じる体験のこと」と定義した。カテゴリー2「試験 RS」は、主に試験中から直後に自らの試験の出来なさが想定を越した衝撃を感じ、「ダメだったかも知れない」という予期不安で落ち込んでいる様子がうかがえることから、「試験の出来の悪さについて、予期しない相違や衝撃を感じる体験のこと」と定義した。カテゴリー3「落ちる RS」は、落ちるといふ現実を被っている感じから衝撃の強さや、その答えの無さに現実の容赦のない厳しさや痛みを感じている特徴がうかがえることから、「試験に落ちたことについて、予期しない相違や衝撃を感じている体験のこと」と定義した。カテゴリー4「採用の仕組み RS」は、想定外に内定辞退に係る手続き上の判断を突きつけられたり、思いもよらない面接の仕方をされたりする等、思いがけない就職活動に伴う採用の仕組みに遭い、就活生の内面が大きく揺さぶられるような想定外の展開に身を置かれている特徴がうかがえることから、「予期しない就職活動の仕組みに遭い、衝撃を受けている体験のこと」と定義した。カテゴリー5「その他 RS」はRSそのものの前に、個人の特性や事情等の個人的背景の影響が複雑に絡み合い、現実と個人の心情や思考との間に隔たりを生じさせている特徴がうかがえることから、「就職活動で出遭う予期しない相違や衝撃の体験に先行し、個人の特性や事情など個人差の影響が大きく関わっていること」と定義した。

第2節 RSに関連する要因の抽出と分類

逐語記録から、前節で抽出・分類されたRSとの関連が示唆される重要な語りの箇所を抽出・分類し、概念を作成したところ、全部で18の概念が得られた。表5はそれぞれの概念と定義、概念のもつ特徴を表に示したものである。表6は、サブカテゴリーとカテゴリーの定義を表に示したものである。また、表7はそれぞれの概念の生起状況を示したものである。

表5 生成された概念

カテゴリー	サブカテゴリー	No.概念	定義	特徴
個人差要因	個人背景となるものの見方・考え方	1 性格	個人にもともと備わっている気質や感情、思考の傾向で、認知や行動面に現れる特徴のこと。	RSによる衝撃を強めるような先行要因として、またRSの受け止め方やその直後の精神状態等に起因する要因として働いていること、また、個人差のあることが特徴としてうかがえる。
		2 価値観	個人背景に起因し、人生や就業等の個人の在り方に対する態度の軸となる重みづけの体系のこと。また、それを起因とする個人のものの見方や考え方の特徴のこと。	就職活動以前の個人背景に起因すると考えられる価値判断の体系が、現実との間で相違やその衝撃を生む引き金となったり、RS後の思考や判断の軸となったりすることが特徴としてうかがえる。
		3 先入観	RSに遭う前に形成されている不十分な知識や偏った認識であり、対象を把握するときの枠組みのこと。	実際にRSに遭う前に、個人背景や他者の言葉、就職活動関連の前情報等から得た不十分な知識で対象を認識している傾向や、またその偏った思い込みや態度が、RSという現実との開き具合に影響を及ぼしている可能性が特徴としてうかがえる。
	個人背景となる経験	4 移行期の経験	これまでの移行期における経験やそれに伴う感情に由来し、現在の感情や思考に影響を及ぼす経験のこと。	RSで受けた精神面への衝撃の度合や、RS後の判断の影響を表現する際に、これまでの移行期における大きな失敗経験の有無や経験談を引き合いに出す傾向が特徴としてうかがえる。
		5 学生生活の経験	学生生活を通して個人が経験し、現在の思考に影響を及	RSの前後において、就業イメージに制限があるときの取っ掛かり、また自己理解と就業

カテゴリー	サブカテゴリー	No.概念	定義	特徴
			ぼす経験のこと。	イメージを広げて行く過程での関心の下地として、学生生活の経験を基にしていたり、学生生活で培った成長がRS後の感情調整の基に使われていたりする傾向がうかがえる。
		6 心身の状態	就職活動中に心身にかかる負荷で、行動面にも影響が表れること。	就活生がRS以前に失敗に対する不安を感じていたり、就職活動中の心身の疲労やストレスを蓄積させている最中であって、RSが生じることで一層その衝撃の強さや、心身へのダメージの具合が深まっていたり、その後の就職活動の取り組みに対する態度にも影響が及ぶことが特徴としてうかがえる。
就職活動の本格化に伴う要因	他者からの影響	7 比較	他者と自分とを照らし合わせることで感情が揺さぶられ、個人の物事の判断や思考にまで影響を及ぼすこと。	他者と自分とを比べる影響がRSの前後で生じており、他者の意見に揺さぶられて流されたり、他者の能力を高く見積もることで自分が劣っているように感じたりすることが実際の個人の感情とのギャップを大きくしたり、RSにより置かれた状況に対する衝撃を増幅させることに影響していることが特徴としてうかがえる。
		8 期待によるプレッシャー	親しい人との間において、期待をかけられている感じとそれに応えたいという思いを内包した関係性が個人のプレッシャーとなって思考や判断に影響を及ぼしていること。	親や指導者との間で期待をかけられているという感じをそこはかとなく察し、それに応えたいという強い思いを含んだ関係性が就活生のプレッシャーとなって、RS前後の思考や判断に影響を及ぼしていることが特徴としてうかがえる。
		9 その他の影響	就職活動中の思考や判断の材料となる周囲の人やメディア等を媒介とする情報源の影響のこと。	RSの前後において、周囲の人やメディア等との接触により得られた情報源が就職活動中の判断や思考に影響を及ぼしていることが特徴としてうかがえる。
		10 労力	採用試験の前段階の取り組み意識や準備の程度、あるいは採用試験の可否の結果か	RSの前後において、採用試験に入る前段階の意識や取り組み具合、また採用試験の可否等から得られる感触がその後の就職活動に対

カテゴリー	サブカテゴリー	No.概念	定義	特徴
			ら得られた感触に基づいたそれらへの影響のこと。	する態度に影響を及ぼすことが特徴としてうかがえる。
就職活動中に変化する要因		11 自己分析	就職活動で軸とする方針を検討したり、就業の志向を探索したりする過程への取り組みの程度やその態度のこと。	RS の前後において、就職活動で勝ち抜くためや個性を打ち出していくため、あるいは自己の就業の志向を求めて自己を探索する過程に取り組む意識や態度が、自身の就業観の形成や統合、今まで知らなかった新しい側面の発見の有無について影響を及ぼしていることが特徴としてうかがえる。
		12 自己成長感	就職活動で自己や就業について思考する経験を通して、認識や考え、行動について、自己が主観的に感じる成長できた感じをもっていること。	RS を経て自己や就職活動、就業について思考したり取り組んだりした成果として、自分自身ができるようになったことや意識づけられたこと、思考の深まりや広がりについて、個人の持つ成長できた感じが特徴としてうかがえる。
		13 就業イメージの具体性	就業の知識に基づくイメージの具体性の程度、またはその形成過程のこと。	RS 前には就業に関する知識やイメージに制限があり、主観に偏る傾向があったり、RS 後には就業イメージが現実感を伴ってより具体化することにより、認識が修正されたり、新たな広がりへと続いて行く影響がうかがえる。
		14 就業に向けた手応え	自分が就業することについて、現実感を伴う感触の程度、そこから影響する将来の志向、心の状態のこと。	RS 後の活動を通して、自分と採用側との間で合致している感じ、やっつけようか否かの感触、こういう人になりたい、こういうことをしたい等の就業に向けた具体的な志向、就業に向けた現在の心境に触れていることが特徴としてうかがえる。
対処方略	対処法	15 感情の調整	心身のストレスを発散したり、他者から励ましや支えを得ることにより、心身の緊張をコントロールし安定を保つこと。	RS 後に、他者に相談し励ましや援助を得て心が落ち着いたり、愚痴をこぼす、遊ぶ等で感情を発散したり、1 回休止を入れて休息を取ったりする等、心身の緊張をコントロールし安定を図っていることが特徴としてうかがえる。

カテゴリー	サブカテゴリー	No.概念	定義	特徴
		16 行動	現実的な行動をすることにより、現状に適応して行くこと。	RS 後に、今やるべき行動をすることで現状に慣れたり、苦しい状況を乗り越えて行こうとしており、具体的に行動することでその衝撃を緩和していることが特徴としてうかがえる。
		17 認知の修正	認知のズレを個人の中に収まりやすい形に修正し、事柄を捉え直すこと。	RS を経て、これまでの志向や考えの捉え直しを行うことで、認知の開き具合を調整し、衝撃の吸収との間でバランスをとっていることが特徴としてうかがえる。
		18 適応課題との向き合い方	解決していかなければならない事柄に対する態度であり、個人が適応課題場面で選択しやすい対処のパターンのこと。	実際の就業イメージが広がったときや採用試験に落ちた時に、個人のイメージとの隔たりと、その衝撃をうまく受け止めきれず、現実に向き合うことから背を向けたことにより、後の RS の度に初期の RS で未解決の問題に突き当たっていたり、違うものに飛びついてみたり、また、逆に長い時間をかけていくつかの選択を保留にしながら自己分析を繰り返して慎重に判断をしたりするなどの特徴がうかがえる。

表 6 生成されたカテゴリー

カテゴリー		サブカテゴリー	
カテゴリー	定義	サブカテゴリー	定義
個人差要因	個人間に見られる特徴や違いのある要因のこと。	個人背景となるものの見方・考え方	もともと持ち合わせている対象の把握の仕方。
		個人背景となる経験	過去の経験で、現在の個人の思考や判断、感情に影響を及ぼしている経験のこと。
就職活動の本格化に伴う要因	就職活動の本格化に伴い RS 前後に生じやすい要因のこと。	他者からの影響	他者を意識しており、他者の言動や感情表現が個人の思考や判断、感情に影響を及ぼしていること。

カテゴリー		サブカテゴリー	
カテゴリー	定義	サブカテゴリー	定義
就職活動中に変化する要因	就職活動中の経験に伴い変化して行きやすい要因のこと。		
対処方略	状況に対する対処の仕様。		

表 7 概念の生起状況

概念 No.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1			○	○			○	○				
2			○	○			○	○	○		○	
3		○		○				○			○	○
4				○			○	○				
5			○		○							○
6				○			○	○				
7		○		○			○	○	○			○
8	○					○	○					○
9				○			○			○	○	
10		○		○		○		○	○	○		○
11	○		○	○	○	○	○		○		○	○
12				○			○	○			○	
13			○	○	○		○				○	○
14	○		○			○	○				○	
15	○			○	○		○	○	○	○		○
16		○		○				○				
17	○	○	○	○			○	○	○		○	○
18						○	○	○			○	

概念 1「性格」は、RS による衝撃を強めるような先行要因として、また RS の受け止め方やその直後の精神状態等に起因する要因として働いていること、また、個人差のあることが特徴としてうかがえることから、「個人にもともと備わっている気質や感情や思考の傾向で、認知や行動面に現れる特徴のこと」と定義した。概念 2「価値観」は、就職活動以前の個人背景に起因すると考えられる価値判断の体系が、現実との間で相違やその衝撃を生む引き金となったり、RS 後の思考や判断の軸となったりすることが特徴としてうかがえることから、「個人背景に起因し、人生や就業等の個人の在り方に対する態度の軸となる重み

づけの体系のこと。また、それを起因とする個人のものの見方や考え方の特徴のこと」と定義した。概念3「先入観」は、実際にRSに遭う前に、個人背景や他者の言葉、就職活動関連の前情報等から得た不十分な知識で対象を認識している傾向や、またその偏った思い込みや態度が、RSという現実との開き具合に影響を及ぼしている可能性が特徴としてうかがえることから、「RSに遭う前に形成されている不十分な知識や偏った認識であり、対象を把握するときの枠組みのこと」と定義した。概念4「移行期の経験」は、RSで受けた精神面への衝撃の度合や、RS後の判断の影響を表現する際に、これまでの移行期における大きな失敗経験の有無や経験談を引き合いに出す傾向が特徴としてうかがえることから、「これまでの移行期における経験やそれに伴う感情に由来し、現在の感情や思考に影響を及ぼす経験のこと」と定義した。概念5「学生生活の経験」は、RSの前後において、就業イメージに制限があるときの取っ掛かり、また自己理解と就業イメージを広げて行く過程での関心の下地として、学生生活の経験を基にしていたり、学生生活で培った成長がRS後の感情調整の基に使われていたりする傾向がうかがえることから、「学生生活を通して個人が経験し、現在の思考に影響を及ぼす経験のこと」と定義した。概念6「心身の状態」は、就活生がRS以前に失敗に対する不安を感じていたり、就職活動中の心身の疲労やストレスを蓄積させている最中であって、RSが生じることで一層その衝撃の強さや、心身へのダメージの具合が深まっていたり、その後の就職活動の取り組みに対する態度にも影響が及ぶことが特徴としてうかがえることから、「就職活動中に心身にかかる負荷で、行動面にも影響が表れること」と定義した。概念7「比較」は、他者と自分とを比べる影響がRSの前後で生じており、他者の意見に揺さぶられて流されたり、他者の能力を高く見積もることで自分が劣っているように感じたりすることが実際の個人の感情とのギャップを大きくしたり、RSにより置かれた状況に対する衝撃を増幅させることに影響していることが特徴としてうかがえることから、「他者と自分とを照らし合わせることで感情が揺さぶられ、個人の物事の判断や思考にまで影響を及ぼすこと」と定義した。概念8「期待によるプレッシャー」は、親や指導者との間で期待をかけられているという感じをそこはかとなく察し、それに応えたいという強い思いを含んだ関係性が就活生のプレッシャーとなって、RS前後の思考や判断に影響を及ぼしていることが特徴としてうかがえることから、「親しい人との間において、期待をかけられている感じとそれに応えたいという思いを内包した関係性が個人のプレッシャーとなって思考や判断に影響を及ぼしていること」と定義した。概念9「その他の影響」は、RSの前後において、周囲の人やメディア等との接触により得られた情報源が就職活動中の判断や思考に影響を及ぼしていることが特徴としてうかがえることから、「就職活動中の思考や判断の材料となる周囲の人やメディア等を媒介とする情報源の影響のこと」と定義した。概念10「労力」は、RSの前後において、採用試験に入る前段階の意識や取り組み具合、また採用試験の可否等から得られる感触がその後の就職活動に対する態度に影響を及ぼすことが特徴としてうかがえることから、「採用試験の前段階の取り組む意識や準備の程度、あるいは採用試験の可否の結果から得られた感触に基づいたそれらへの影響のこと」

と定義した。概念 11「自己分析」は、RS の前後において、就職活動で勝ち抜くためや個性を打ち出していくため、あるいは自己の就業の志向を求めて自己を探索する過程に取り組む意識や態度が、自身の就業観の形成や統合、今まで知らなかった新しい側面の発見の有無について影響を及ぼしていることが特徴としてうかがえることから、「就職活動で軸とする方針を検討したり、就業の志向を探索したりする過程への取り組みの程度やその態度のこと」と定義した。概念 12「自己成長感」は、RS を経て自己や就職活動、就業について思考したり取り組んだりした成果として、自分自身ができるようになったことや意識づけられたこと、思考の深まりや広がりについて、個人の持つ成長できた感じが特徴としてうかがえることから、「就職活動で自己や就業について思考する経験を通して、認識や考え、行動について、自己が主観的に感じる成長できた感じをもっていること」と定義した。概念 13「就業イメージの具体性」は、RS 前には就業に関する知識やイメージに制限があり、主観に偏る傾向があったり、RS 後には就業イメージが現実感を伴ってより具体化することにより、認識が修正されたり、新たな広がりへと続いて行く影響がうかがえることから、「就業の知識に基づくイメージの具体性の程度、またはその形成過程のこと」と定義した。概念 14「就業に向けた手応え」は、RS 後の活動を通して、自分と採用側との間で合致している感じ、やって行けそうか否かの感触、こういう人になりたい、こういうことをしたい等の就業に向けた具体的な志向、就業に向けた現在の心境に触れていることが特徴としてうかがえることから、「自分が就業することについて、現実感を伴う感触の程度、そこから影響する将来の志向、心の状態のこと」と定義した。概念 15「感情の調整」は、RS 後に、他者に相談し励ましや援助を得て心が落ち着いたり、愚痴をこぼす、遊ぶ等で感情を発散したり、1 回休止を入れて休息を取ったりする等、心身の緊張をコントロールし安定を図っていることが特徴としてうかがえることから、「心身のストレスを発散したり、他者から励ましや支えを得ることにより、心身の緊張をコントロールし安定を保つこと」と定義した。概念 16「行動」は、RS 後に、今やるべき行動をすることで現状に慣れたり、苦しい状況を乗り越えて行こうとしており、具体的に行動することでその衝撃を緩和していることが特徴としてうかがえることから、「現実的な行動をすることにより、現状に適応して行くこと」と定義した。概念 17「認知の修正」は、RS を経て、これまでの志向や考えの捉え直しを行うことで、認知の開き具合を調整し、衝撃の吸収との間でバランスをとっていることが特徴としてうかがえることから、「認知のズレを個人の中に収まりやすい形に修正し、事柄を捉え直すこと」と定義した。概念 18「適応課題との向き合い方」は、実際の就業イメージが広がったときや採用試験に落ちた時に、個人のイメージとの隔たりと、その衝撃をうまく受け止めきれず、現実に向き合うことから背を向けたことにより、後の RS の度に初期の RS で未解決の問題に突き当たっていたり、違うものに飛びついてみたり、また、逆に長い時間をかけていくつかの選択を保留にしながら自己分析を繰り返して慎重に判断をしたりするなどの特徴がうかがえることから、「解決していかなければならない事柄に対する態度であり、個人が適応課題場面で選択しやすい対処のパターンのこと」と定義した。

「2 価値観」と「3 先入観」は個人がRS以前にもともと持ち合わせている対象の把握の仕方という点で共通していると考え、「個人背景となるものの見方・考え方」というサブカテゴリーにまとめた。「4 移行期の経験」と「5 学生生活の経験」はRS以前の過去の経験で、現在の個人の思考や判断、感情に影響を及ぼしているという点で共通していると考え、「個人背景となる経験」というサブカテゴリーにまとめた。「7 比較」と「8 期待によるプレッシャー」と「9 その他の影響」は、他者を意識しており、他者の言動や感情表現が個人の思考や判断、感情に影響を及ぼしているという点で共通していると考え、「他者からの影響」というサブカテゴリーにまとめた。「15 感情の調整」と「16 行動」と「17 認知の修正」は、状況に応じて適切な処置をとるという点で共通していると考え、「対処法」というサブカテゴリーにまとめた。

さらに、それぞれの概念のもつ性質や行動が出現する時期の傾向に共通した特徴があることから、「1 性格」「個人背景になるものの見方・考え方」「個人背景となる経験」「6 心身の状態」は、個人間に見られる特徴や違いという点で共通性を見出し、「個人差要因」というカテゴリーにまとめた。「他者からの影響」と「10 労力」は、就職活動の本格化に伴いRS前後に生じやすいという点で共通していることから、「就職活動の本格化に伴う要因」というカテゴリーにまとめた。「11 自己分析」「12 自己成長感」「13 就業イメージの具体性」「14 就業に向けた手応え」は、就職活動中の経験に伴い変化して行きやすいという点で共通していることから、「就職活動中に変化する要因」というカテゴリーにまとめた。「対処法」と「18 適応課題との向き合い方」は状況に対する対処の仕様という点で共通性を見出し、「対処方略」というカテゴリーにまとめた。

第 4 章
考察

第1節 就職活動におけるRSと関連要因との関連から示唆される特徴、今後の支援の視点

1-1 就業イメージRSと関連要因との関連から示唆される特徴、今後の支援の視点

就職イメージは、就職に関連する認知要因として取り上げられており、進路未決定に影響を与えていることが示されている（松田・新井，2008）。松田・新井（2008）の報告によると、特に拘束的イメージは職業選択不安に大きく影響を与えており、就職そのものに対して否定的なイメージを持つことが、職業選択不安全体を強めてしまっていることから、今後は拘束的イメージを中心とした、認知を変容させるような介入について検討して行く必要性を示している。本研究で示された就業イメージRSは、具体例の語りの文脈から、もともと良いイメージだったはずが、RSという実情に触れる経験を挟んで、否定的なイメージへと認知が変わるといふ現象とも言えるだろう。語りから、知識が不十分であるが故に、“やったことがある”というだけで今までの経験の延長のように捉えたり、自分のいい風にいい面だけを誇張してイメージが出来上がってしまい、先入観になってしまうということがうかがえた。逆に、自分のイメージに合致した企業との間で形成される就業イメージは、入職後を具体的に想像させるような、現実感のあるイメージの広がりを見せていることがうかがえた。以上のことから、就職活動前からより具体的なイメージを持たせるような介入があることで、RSによる衝撃と社会とのズレ具合を小さくすることとなり、認知が否定的なイメージに変わることを予防するものと考えられる。

1-2 試験RSと関連要因との関連から示唆される特徴、今後の支援の視点

面接中に思いがけない質問や面接方法に遭い、思わず詰まってしまう、試験中にまったく解けず焦る、試験後にあまりの出来なさに結果がわからずとも落ち込んでしまうといった試験中・試験後にRSを体験している者が少なからずいることがうかがえた。採用面接の場は、日常的な対人関係とは全く異なる面接官との関係の中で適切な自己PRをしなければならぬプレッシャーがある（嶋，2000）。また、最近では採用試験のなかにグループ・ディスカッションを取り入れるところも多くなり、周囲との関係の持ち方、また周囲のなかにおける自己の保ち方というところのバランスを評価しているように考えられる。嶋（2000）は、就職活動期の大学生にアサーショントレーニングの実施の意義について、自己を知り、それを適切な方法で他者に対し表現できるようにすることや、ストレスを感じたときにそれを抱え込みや攻撃的な発散ではなく、効果的に処理できるようにすること等に貢献できると述べている。トレーニングによる劇的な変化が生じるというものではないが、自己探求や対人接触にポジティブな変化が生じたことを報告している（嶋，2000）。

試験RSは、採用側のアクションへのショック反応だけでなく、プレッシャーの係る対人場面において、未知の自己との遭遇もまた生じていることが示唆される。試験RSそのもの

に働きかけるわけではないが、自己を知り、ストレス処理の視点の転換やバリエーションを増やすことで、緊張のコントロールに役立ち、結果的に試験 RS の受け止め方に変化が生じることが見込まれる。

1-3 落ちる RS と関連要因との関連から示唆される特徴、今後の支援の視点

軽部ら（2014）によると、就活生が不採用を受けると、まず自己否定感や失望感といったショックを経験している。このショックは本研究でいう落ちる RS のことであると捉えうる。軽部ら（2014）によると、落ちた後の現在志向的過程を経て、より深い自己洞察を伴う思考的作業を含む、未来志向的過程を経験することが示唆されている。また、高村（1995, 1996, 1997）は進路選択問題を探索する中で、自己にとって予期せぬ否定的な出来事が起こると、自己の問い直しを導くきっかけになりやすいと述べている。この予期せぬ出来事は本研究でいう RS にも該当するものと考えられる。どちらの研究もショック体験後に自己洞察や自己の問い直しにより、自己の再構成が起こることを示唆している。この自己洞察や自己の問い直しは、本研究でいう自己分析のことであると捉えうる。本研究で示された落ちる RS でも、具体例の語りの文脈から、自己分析へと展開して行っていることが示唆される。落ちる RS の特徴は、「考えても不採用となった理由がよくわからない」といった理不尽さを覚えることである（下村・木村, 1997; 軽部ら, 2014）。本研究においても、落ち続けるが答えが一向に出ない負のスパイラルに陥ってしまう者の語りもあった。落ちる RS は、特にうまくやれたという思いが前提にある場合、予期できない結果であり、また、その現実を受け止めなければならないという適応課題を内包していることから、自己の問いに答えの見出しにくい性質をもっていることがうかがえる。しかしながら、浦上（1996）によると、就職活動と自己成長力の増大との関連に、内定の有無という要因は影響を及ぼすとは言えず、内定が得られなかったとしても、その活動の中で自分自身を見つめたり、自分の活動を振り返ることなどの活動を十分に行っていれば、自己成長力を増大させるという報告もあることから、必ずしも RS は人の生涯発達上、避けるべき課題とは言い難く、いかにして乗り越えて行くかということが重要であるように考えられる。関連要因の「感情調整」の語りでは、指導者からの援助が混迷していた自己分析を促進する結果となり、職業選択に悩み、情緒不安定な時期の心の安定であり支えとして働いていたことがうかがえた。ただし、周囲のサポートが入る時のポイントは個人が自力で乗り越えて行けるような援助ということであると考えられる。下村・木村（1997）によると、ソーシャルサポートと満足感との関連は複雑であり、ソーシャルサポートを多く受ければ受けるほど満足感が低くなるという逆方向の相関を示すものもある。その可能性の一つに、移行期の重要な課題である就職活動を、自分一人でやり遂げられるかどうかは個人の自己評価に深く影響することが挙げられている（下村・木村, 1997）。ソーシャルサポートによって当面の解決はできるにしても、サポートを受けたこと自体によって自己評価が低められ、結果として就

職活動全体の満足感が低くなった可能性が考えられるためである（下村・木村，1997）。

1-4 採用の仕組み RS と関連要因との関連から示唆される特徴、今後の支援の視点

本研究では内定辞退に係る手続きという予期せぬ現実が立ちはだかり、断るかどうかという意思決定を迫られる体験をした者がいた。これは諸手続きの知識が不十分であるという点や、一旦契約書に署名してしまったら引き返すことが難しいという、学生ではこれまでなかなか直面しなかったであろう社会の仕組みに触れている点、内定を持たないままの振り出しの状態に戻って活動を続けるという点で、精神的負荷の高いことがうかがえる。これもまた就業イメージと同様、事前の情報と対処方法をガイダンスされてあること、支援ルートがハッキリとしていることが、いざ遭遇したときの落ち着いた判断へと繋がるであろう。

1-5 その他 RS と関連要因との関連から示唆される特徴、今後の支援の視点

上記の RS の現象でありながらも、この RS のカテゴリーを別に作成したのは、個人差要因が複雑に働いていることが示唆されたことから、典型例とは同じカテゴリー内で見るとは難しいと考えたためである。RS が生じていることがうかがえる文脈の中に性格やものの見方・考え方、経験の要因の関連が示唆されたものが少なくない。個人にもともと備わっている気質や性質の傾向とキャリア選択との関連は、これまでもキャリア選択研究において取り上げられてきた。松田ら(2010)では、進路不決断の領域における、進路決定の情報が不十分でないことによる発達のな不決断を意味する *undecided* 型と、気質的に高い不安傾向をもつことによる全般的な不決断傾向を意味する *indecisive* 型の研究から、進路決定を特性的要因と状況的要因に分けて捉えることの重要性を指摘している。他の RS 現象の特徴も踏まえた上で、特性的な側面にも配慮していくことが必要であるとうかがえる。

第 2 節 RS における関連要因の現れ方の違いが示唆する特徴、今後の支援の視点

前節では、就職活動における RS のカテゴリー別に、各要因との関連から示唆される特徴、また今後の支援の視点について述べた。しかしながら、RS における関連要因の現れ方の違いから示唆される特徴について触れきれなかったところがあるため、その部分を述べることにする。

前章の繰り返しになるが、移行は、それ自体が危機を内包したライフイベントであり、特に就職は人生周期上大きな転換期として位置づけられている（山本・ワップナー，1992；松田ら，2010）。また、高村（1995，1996，1997）の事例研究では、就職という進路選択

課題を探求する中で、自己にとって否定的な出来事が起こると、それが自己の問い直しを導くきっかけとなりやすく、就職活動が自己の再構成を促し得るアイデンティティ形成プロセスを内包したイベントであることが示唆された（軽部ら，2014）。つまり、就職活動という課題探求をしていく過程で、何らかのきっかけによって、自己についての観念の変化を余儀なくされたりすることにより、アイデンティティに変化が生じるものと考えられる（高村，1997）。

本研究の「自己分析」の語りでは、RSが生じたときに、うまく自己分析を進められた者とそうでない者とに分かれていた。彼らの語りの文脈をたどり、あったものと無かったものを比べたときに、1つ目には感情調整として自ら援助希求があったか否かが示唆された。対象者のなかで2名が現在もなおRS後の調整がうまく行っていないことや入職後の転職を示唆する語りをしており、2名ともRS直後に自ら誰かに援助を求めたという語りが聞かれることがなかった。一方、うまく自己分析を進められた者は、どうしたらいいか悩んだときに専門家や指導者に自ら援助を求めることができおり、感情が安定するとともにサポートを得ながらじっくりと自分の課題に向き合うことができていることがうかがえた。2つ目には適応課題との向き合い方に違いがうかがえた。自己分析をうまく進めていた者は、いくつも選択肢が生じて自分の志向がわからないときに、わからないまま一旦判断を保留にして、自分で見聞きし体験することを通して、手の中にある選択肢をじっくり比べながら、慎重に時間をかけて判断をしている者もいた。それに比べ、自己分析がうまく行っていない者は、現実の答えの出ない、わからない苦しみに直面したときに、文脈上まだ気持ちに決着がついていないだろううちに、進路を変えたり、考えることをやめてしまったりしていることがうかがえた。まだ整理されていないうちに判断を下すことで状況を自ら断ち切ってしまうことが示唆され、わからない中に留まるのが難しい特徴がうかがえた。また、語りより、過去の移行期にも同様の向き合い方をして苦しんだ経験をもつ者もあり、適応課題にどう向き合い、どう解決したのかという経験は、その後の適応課題の乗り越え方にも影響を及ぼし、後々の移行期にも繰り返されることが示唆される。

前節でも触れたが、RSは無ければ良いというものではなく、いかにして課題に向き合い、適応的に乗り越えた経験を積んで社会に出て行くかが重要ではないだろうか。就職活動という個人が具体的に社会に接触し職業を選択して行く重要な一時期に社会との間でRSを味わい、自己を再構成して行く過程を経験することが、入職後のRS適応にも繋がっていくものとする。本研究の対象者の語りから、周りが支援する際は、就職活動早期からのRSへのケアと共に、自分の力でうまく乗り越えていけるような働きかけが重要であることがうかがえる。

第3節 臨床的示唆

RSの前提として、イメージの具合がどうなっているかということや、適応課題に直面したときの自己のコントロール感をどの程度持てているかということが、RSを受けたときの衝撃の強さに繋がるのがうかがえた。事前に正しい情報をガイダンスされイメージを柔軟にしておくことや、前もって緊張のコントロールについてアプローチしておくことは、RSに直面したときに、就活生が自律的に開発的に関わっていくことを可能とすることが示唆され、RSについて予防的に働くことが期待される。また、RSとその周辺の関連要因を調査したところ、RSという適応課題に直面し、うまく乗り越えている者とそうではない者との間に、「自己分析」「適応課題への向き合い方」に違いがうかがえた。両者を比べると、これらの要因に支持的に関わる者がいるか否かで、結果が異なってくる可能性が示唆された。RS後の就活生の「自己分析」や「適応課題への向き合い方」に注目し、個人が自律的に向き合っていけるようサポートをすることにより、移行期の適応課題に自律的に開発的に関わり乗り越えることができたという経験に繋がり、入職後のRSの際にもその経験を糧に適応課題に向き合うことができるものとする。

第4節 今後の課題

本研究で整理されたRSと各関連要因との繋がりや効果などについて、本研究では明らかにすることができなかつたところも多い。したがって、今後は整理された要因とそれらの関連について、科学的根拠の蓄積がさらに必要であると考えている。以下に、本研究をまとめるに当たっての課題点を列挙したい。

第一に、対象者数を増やし、要因の抽出と分類を追試することである。本研究では対象者数が少なかつたため、対象者を増やしたときに同様の要因が抽出されるか否かを確認することが必要だと考える。

第二に、量的・質的両面からの調査が必要である。RSと各要因との関連、要因間の関連、RSと複数要因との関連を量的にみることによって、要因間の因果関係を把握し、各々の要因間で影響の働く方向が見出せることから、裏付けのあるより強固なプロセスモデルが作られるものとする。

第三に、プロセスモデルが一般化されることにより知見の蓄積が促進され、延いては個別の支援にも還元され、そこで得られた知見がプロセスモデルにかえることとなり、この循環こそが臨床的な意義があるものとする。

第四に、職業選択過程は個別性の要素が大きく働いている。そのため、1つの要因をとってみても、人によつての意味合いが両極になることや、出現時期、影響の働く方向が異なる

ってくることもあり、要因に両側面の性質を帯びる結果となる。事前に似た傾向を持つ者同士を一定の切り口から精査し振り分けておくことが必要である。

第五に、就職活動中の要因が入職後にどのように影響しているのか、追跡調査が必要である。追跡することにより、就職活動中のRSへのケアや乗り越えることの重要性が明瞭となるものとする。

引用文献

- E.H.エリクソン. (仁科弥生訳) (1977). 幼児期と社会 1. みすず書房.
- 藤井義久(1999). 女子学生における就職不安に関する研究. 心理学研究, **70**, 417 - 420.
- 石本雄真・逸身彰子・齊藤誠一(2010). 大学生における就職決定後の就職不安とその関連要因. 神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, **4**, 143 - 149.
- 伊藤健次(2007). 介護実習におけるリアリティ・ショックーその様相と肯定的側面についてー. 山梨県立大学人間福祉学部紀要, **2**, 11 - 18.
- 伊藤健次(2008). 実習段階に応じた学生指導の方法に関する一考察ー第一・第二段階実習を比較してー. 山梨県立大学人間福祉学部紀要, **3**, 33 - 44.
- 糸嶺一郎(2013). 新卒看護師のリアリティ・ショックに関する研究の動向と課題ー過去 20 年の文献からー. 茨城県立医療大学紀要, **18**, 1 - 13.
- 軽部雄輝・佐藤 純・杉江 征(2014). 大学生の就職活動維持過程モデルの検討ー不採用経験に着目してー. 筑波大学心理学研究, **48**, 71 - 85.
- 北見由奈・茂木俊彦・森 和代(2009). 大学生の就職活動ストレスに関する研究ー評価尺度の作成と精神的健康に及ぼす影響ー. 学校メンタルヘルス, **12**, 43 - 50.
- 小泉仁子・太田奈美・宮本眞巳(2008). 学士課程の助産学生の職業アイデンティティの形成過程についてー助産実習での体験に焦点を当ててー. 順天堂大学医療看護学部医療看護研究, **4**, 64 - 71.
- 小杉礼子編(2005). フリーターとニート. 勁草書房.
- 松永美希・原田ゆきの・中村菜々子・石井眞治(2011). 新任教師のリアリティ・ショックとメンタルヘルスの関連(4)ー入職 1 年目の縦断的検討ー. 日本行動療法学会大会発表論文集, **37**, 194 - 195.
- 松田侑子・新井邦二郎(2008). 就職イメージが職業選択不安に与える影響. 日本教育心理学会総会発表論文集, **50**, 515.
- 松田侑子・新井邦二郎・佐藤 純(2010). 就職不安に関連する研究の動向. 筑波大学心理学研究, **40**, 43 - 50.
- 松田侑子・永作 稔・新井邦二郎(2010). 大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響ーコーピングに注目してー. 心理学研究, **80**, 512 - 519.
- 宮脇美保子・藤尾麻衣子・島田千恵子・小元まき子・寺岡三左子(2007). 4 年制大学における看護学生の職業的社会化ー2 年生を対象として(第 2 報). 順天堂大学医療看護学部医療看護研究, **3**, 64 - 68.
- 文部科学省 (2014). 平成 26 年度学校基本調査 (速報値) の公表について 文部科学省 アップデート日不明. <http://www.mext.go.jp/component/b_menu/houdou/_icsFiles/afieldfile/2014/08/07/1350732_01.pdf> (2014 年 10 月 19 日).
- 森本文子(2008). 大学生における職業未決定とアイデンティティとの関連. 九州大学心理学

- 研究, **9**, 205 - 213.
- 西村圭子・種市康太郎(2010). 大学生の進路決定における心理的プロセスに関する記述的研究(1). 桜美林大学心理学研究 健康心理学専攻・臨床心理学専攻, **1**, 46 - 60.
- 大久保仁司・平林志津保・瀬川睦子(2008). 新卒看護師が就職後3ヶ月までに感じるストレスと望まれる支援. 奈良県立医科大学医学部看護学科紀要, **4**, 26 - 33.
- 大久保幸夫(2002). 新卒無業. 東洋経済新報社.
- 尾形真実哉(2012). リアリティ・ショック(reality shock)の概念整理. 甲南経営研究, **53**, 85 - 126.
- 小川憲彦(2005). リアリティ・ショックが若年者の就業意識に及ぼす影響. 経営行動科学, **18**, 31 - 44.
- 落合良行・楠見 孝(1995). 講座 生涯発達心理学 4 自己への問い直し 青年期. 金子書房.
- 佐居由美・松谷美和子・平林優子・松崎直子・村上好恵・桃井雅子・高屋尚子・飯田正子・寺田麻子・西野理英・佐藤エキ子・井部俊子(2007). 新卒看護師のリアリティ・ショックの構造と教育プログラムのあり方. 聖路加看護学会誌, **11**, 100 - 108.
- 嶋 信宏(2000). 大学生の就職活動期のストレスに対するアサーショントレーニングの意義. 日本教育心理学会総会発表論文集, **42**, 568.
- 下村英雄・木村 周(1997). 大学生の就職活動ストレスとソーシャルサポートの検討. 進路指導研究, **18**, 9 - 16.
- 下村英雄・堀 洋元(2004). 大学生の就職活動における情報探索行動—情報源の影響に関する検討—. 社会心理学研究, **20**, 93 - 105.
- 白井利明・下村英雄・川崎友嗣・若松養亮・安達智子(2009). フリーターの心理学—大卒者のキャリア自立—. 世界思想社.
- 杉本英晴(2007). 大学生の就職活動プロセスにおけるエントリー活動に関する縦断的検討—時間的展望, 就職イメージ, 進路未決定, 友人の就職活動状況に注目して—. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 心理発達科学, **54**, 81 - 92.
- 高橋南海子・岡田昌毅(2013). 大学生の就職活動による自己成長感の探索的検討. 産業・組織心理学研究, **26**, 121 - 138.
- 谷川夏実(2010). 幼稚園実習におけるリアリティ・ショックと保育に関する認識の変容. 保育学研究, **48**, 96 - 106.
- 高村和代(1995). アイデンティティ形成のプロセスについての事例的検討—大学4年生の就職活動課題に着目して—. 日本教育心理学会総会発表論文集, **37**, 472.
- 高村和代(1996). 課題探求とアイデンティティ探求—新しいプロセスモデルの提案—. 日本教育心理学会総会発表論文集, **38**, 118.
- 高村和代(1997). 進路探求とアイデンティティ探求の相互関連プロセスについて—新しいアイデンティティプロセスモデルの提案—. 名古屋大学教育学部紀要 心理学, **44**, 177

- 189.

高村和代(1997). 課題探求時におけるアイデンティティの変容プロセスについて. 教育心理学研究, **45**, 243 - 253.

高村和代(1997). 進路選択時におけるアイデンティティ変容—自己の問い直しがおこるきっかけ—. 日本教育心理学会総会発表論文集, **39**, 68.

浦上昌則(1996). 就職活動を通しての自己成長—女子短大生の場合—. 教育心理学研究, **44**, 400 - 409.

若松養亮(2001). 大学生の進路未決定者が抱える困難さについて—教員養成学部の学生を対象に—. 教育心理学研究, **49**, 209 - 218.

若松養亮(2005). 教員養成学部の進路未決定者が有する困難さの特質—類型化と教職志望による差異の分析を通して—. 青年心理学研究, **17**, 43 - 56.

若松養亮(2006). 教員養成学部生における進路探索行動と意思決定の関連—11月時点の3年次生を対象に—. 佐賀大学教育学部紀要 教育科学, **56**, 139 - 149.

山本多喜司・S.ワップナー編著(1992). 人生移行の発達心理学. 北大路書房.